

Patrice VILLE –  
Département des Sciences de l’Education –  
Université de Paris VIII

# **La recherche en analyse institutionnelle par les méthodes de l'entretien non directif et de l'analyse de contenu dialectique et structurale**

# *Les méthodes d'entretien non directif et d'analyse de contenu dans une perspective socianalytique*

« *Etre étudiant en Sciences de l'Education à Paris VIII en l'an 2000* » *Une recherche appliquée réalisée par des étudiants entre novembre 1999 et mars 2000.*

## 1. LES METHODES

# 1. LES MÉTHODES

J'ai développé ces méthodes de recherche avec Christiane GILON depuis les années 80, parallèlement à nos travaux sur les dispositifs et la conduite des interventions socianalytiques institutionnelles.

Ce chapitre des méthodes reprend mes notes de formation à l'entretien non directif, à l'analyse de la commande et des demandes (qu'il s'agisse d'une recherche ou d'une étude), à l'analyse de contenu dialectique et structurale, et à la restitution de la recherche ou de l'étude aux interviewés et au(x) commanditaire(s).

## A. Non-directivité

### 1. Que cherche-t-on dans les Entretiens Non Directifs (END) ?

L'éventail des méthodes d'enquête sociologique va de :

- La **non-directivité** qui permet de trouver
- à la **directivité** souvent utilisée pour prouver, pour démontrer une hypothèse élaborée a priori. Cette hypothèse peut très bien avoir été construite à l'issue d'un travail préliminaire basé sur la démarche non directive.

De même, les questionnaires (directivité – approche quantitative) sont souvent élaborés à partir d'un travail préliminaire qualitatif par entretiens non directifs.

La « semi directivité » n'existe pas. C'est de la directivité. Dès que votre entretien bascule dans le « ping-pong » des questions/réponses, la non directivité est perdue.

Nous inscrivons cette pratique de la non directivité dans notre approche dialectique des situations sociales. Ce référentiel est exposé par ailleurs dans notre document : « Les opérateurs de l'analyse institutionnelle » in « Petit précis d'analyse institutionnelle ».

Les **entretiens non directifs**, parce qu'ils sont centrés sur les personnes, et non sur les opinions ou les informations, permettent de connaître une situation sociale et les forces en action dans cette situation à partir de **particularités subjectives**.

Les commanditaires d'une recherche ou d'une étude travaillent au niveau de **l'universalité**. Ils veulent vérifier la pertinence de leurs orientations ou de leurs explications théoriques. Ces orientations, ces explications, constituent une norme universelle instituée : les commanditaires s'attendent à la voir partout mise en application ou vérifiée.

En interviewant une personne sur la question de manière non directive, nous accéderons à la particularité de sa position par rapport à cette norme. En l'écoulant, nous pourrons apprendre :

niveau de **l'universalité**. Ils veulent vérifier la pertinence de leurs orientations ou de leurs explications théoriques. Ces orientations, ces explications, constituent une norme universelle instituée : les commanditaires s'attendent à la voir partout mise en application ou vérifiée.

En interviewant une personne sur la question de manière non directive, nous accéderons à la particularité de sa position par rapport à cette norme. En l'écoulant, nous pourrons apprendre :

- Quelle est la norme
- L'interprétation, voire la « négation » de cette norme, par la personne que nous interviewons (notre interlocuteur va nous dire en quoi il n'est pas convaincu que ces normes soient justes ou judicieuses pour telle raison, tout en nous indiquant qu'il voit des possibilités autres, vu son propre parcours, mais qu'il pense que ce sera différent ici ou là etc., etc.).

Dans les particularités, qui « nient » toujours d'une façon ou d'une autre **l'universalité** d'une norme, d'une valeur, d'une règle, ou d'une hypothèse, on trouve contenu ce qui est « nié ». Ce qui est « nié », ce sont des normes, des valeurs universelles qui, tout en étant malmenées, sont cependant présentes et nommées. Donc en accédant à la particularité, on accède aussi toujours à l'universalité. On trouve les contradictions à l'œuvre chez quelqu'un : par les personnes, on accède à la **dialectique à l'œuvre** dans le problème étudié, on découvre le champ des forces qui travaillent la question posée.

Chaque personne nous offre un accès à sa **subjectivité particulière** : les personnes interviewées nous donnent leur lecture subjective de la réalité, donc leur place d'acteur social et leur regard de sujet. On est en plein cœur d'une représentation motrice de l'action, donc en communication directe avec la réalité sociale.

Les entretiens représentent pour l'intervieweur un travail de la subjectivité qui n'est pas sans difficultés. **Entrer ainsi dans la lecture qu'un autre fait de la réalité**, est une contrainte que nous nous imposons, car nous devons renoncer à notre vision des choses, nous devons abandonner notre lecture (et nos hypothèses) pour aider une autre personne à développer la sienne. Suivant la belle formule de Marcel Detienne, Helléniste, chercheur à l'EHESS, Directeur du Groupe de Recherche CNRS « Histoire et Anthropologie » de 75 à 96, « **il n'est pas nécessaire de se promener avec un concept en tête** ».

Plus on accède à des postes de décision et plus on s'habitue à l'idée selon laquelle ce que l'on construit soi-même subjectivement est la réalité. Et plus l'exercice de la non-directivité est pénible.

La pénibilité de la non-directivité est aussi liée à la personnalité : certaines personnalités utilisent la technique non directive plus aisément que d'autres.

L'END peut être une technique adéquate d'étude, d'analyse

Plus on accède à des postes de décision et plus on s'habitué à l'idée selon laquelle ce que l'on construit soi-même subjectivement est la réalité. Et plus l'exercice de la non-directivité est pénible.

La pénibilité de la non-directivité est aussi liée à la personnalité : certaines personnalités utilisent la technique non directive plus aisément que d'autres.

L'END peut être une technique adéquate d'étude, d'analyse stratégique et de recherche à condition de démarrer l'entretien en énonçant très précisément ce que l'on cherche et pourquoi on le cherche, pour le compte de qui ? L'énoncé clair et net de ce que l'on attend de l'interviewé constitue ce que nous appelons la **question de lancement**.

Cette question doit être présentée clairement (« et maintenant, voici ma question ») à l'issue d'un long discours d'installation dans la situation d'entretien, au cours duquel on explicite tout : qui est commanditaire, pourquoi, qui est l'intervieweur, comment il travaille, quelles garanties il donne de confidentialité, pourquoi il enregistre l'entretien, les conditions de restitution, l'échantillon retenu et pourquoi etc.

Le magnétophone doit être mis en marche avant ce discours. La question de lancement doit toujours être rigoureusement la même. C'est **la seule induction autorisée** en non directivité.

Non directif signifie que **la personne que vous interviewez est libre de construire le parcours et les modalités de la réponse** à votre question de lancement. En plaçant l'entretien sur ce plan, l'intervieweur se déclare et s'accepte comme ignorant : il prend une position de non savoir qui renvoie à la célèbre conception **maïeutique** de Socrate. L'intervieweur est un accoucheur des idées de la personne interviewée, il ne les engendre pas. Ceci renvoie à nos principes d'intervention (voir « Petit Précis ») et aux principes de certains psychosociologues (Jean DUBOST et Eugène ENRIQUEZ, par exemple, in « Ethique dans la pratique des sciences Humaines : dilemmes » de Ruth Canter Kohn et Jacqueline Feldman, L'Harmattan, Paris, janvier 2000).

La construction de la réponse à la question de lancement est laissée libre, la **conduite de l'entretien est du ressort de l'interviewé**. L'interviewer aide l'interviewé à développer sa pensée. L'entretien est une promenade dans la pensée de l'autre. L'interviewé est le guide. Vous ne savez pas ce qu'il pense : laissez - vous emmener dans des pensées que vous n'avez pas prévues. **Vous ne devez jamais passer devant le guide. Vous êtes responsable de la qualité dynamique de l'entretien. Il vous appartient de motiver la personne dans l'exploration de sa propre pensée. Il vous appartient de couver ou de « coacher » l'interviewé en recherche de ses idées.**

Cette technique est dite « centrée sur le client », sur son **cadre de référence interne**.

La notion de cadre de référence interne est l'une des clefs de la non-directivité.

**responsable de la qualité dynamique de l'entretien. Il vous appartient de motiver la personne dans l'exploration de sa propre pensée. Il vous appartient de couver ou de « coacher » l'interviewé en recherche de ses idées.**

Cette technique est dite « centrée sur le client », sur son **cadre de référence interne**.

La notion de cadre de référence interne est l'une des clefs de la non-directivité.

L'exercice de Porter (et le repérage des attitudes directives et non directives auquel nous procédonss au début de la session de formation), est un des pointeurs d'attitude qui peut vous aider à travailler en pratique votre attitude à partir d'un exercice artificiel.

Pendant tout l'entretien, l'intervieweur doit **montrer son attention, manifester son intérêt** pour la personne, démontrer sa compréhension, par divers moyens : par sa posture physique, son regard, en opinant de la tête, en disant « oui » à ce qu'il lui est dit, ou en demandant des développements pour mieux comprendre.

Il est parfois difficile pendant l'entretien de **supporter les silences** de l'interviewé. Prendre conscience de sa tolérance au silence est important. Il faut acquérir la patience d'attendre que l'interviewé se tourne mentalement vers l'intervieweur.

Tout l'art est de détecter **si le silence est vide ou plein**. La tendance que l'on a parfois, c'est de remplir ce silence avec du plein qui vient de nous. Mais si le silence était plein car l'interviewé était en train de penser, le remplir est une rupture de la non-directivité.

Il faut savoir attendre un peu et sentir si le silence est vide.

Quand le silence est vide, l'interviewé espère qu'on va l'aider et le sécuriser avant de poursuivre. Dans ce cas, l'intervieweur fait une relance (à partir des derniers mots prononcés) ou « clique » sur les mots à forte connotation, ou reformule l'ensemble des propos lorsque le silence survient alors que l'entretien dure déjà depuis longtemps.

**La relance** consiste en une simple reprise de ce que la personne dit. C'est une répétition.

Vous pouvez relancer en reprenant la fin de la dernière phrase et en la transformant en interrogation. Exemple : interviewé : « je trouve inacceptable cette façon de faire »..../silence/- intervieweur : « inacceptable ? ». Interviewé « oui parce que... etc. »

Vous pouvez relancer en reprenant un mot ou une formule parmi une liste de mots prononcés antérieurement et qui sont lourdement lestés de sens, lourdement connotés. Ce sont des « mots valises » qui, correctement détectés et relancés, ouvrent sur des développements très longs d'idées, de sentiments, d'analyses personnelles de l'interviewé. En principe, l'intervieweur ne prend pas de notes et ne dispose que d'une petite fiche sur laquelle il se contente de noter ces « mots valises », qu'il remettra en jeu lorsque l'interviewé sera arrivé au bout des premiers éléments qu'il a à donner.

une liste de mots prononcés antérieurement et qui sont lourdement lestés de sens, lourdement connotés. Ce sont des « mots valises » qui, correctement détectés et relancés, ouvrent sur des développements très longs d'idées, de sentiments, d'analyses personnelles de l'interviewé. En principe, l'intervieweur ne prend pas de notes et ne dispose que d'une petite fiche sur laquelle il se contente de noter ces « mots valises », qu'il remettra en jeu lorsque l'interviewé sera arrivé au bout des premiers éléments qu'il a à donner.

Mais attention aux mots valises qui seraient situés non pas sur l'axe principal du discours mais sur sa périphérie, et qui, par là, attireraient petit à petit l'interviewé hors de son propre cadre de référence. Une telle « auto-greffe » aboutira progressivement à sortir l'interviewé du centre de sa pensée vers celui de l'intervieweur, soucieux de voir ses propres questions traitées.

**La relance par reformulation** est d'un niveau plus difficile. Il s'agit d'une reformulation de l'entretien ou d'un fragment de celui-ci. La difficulté réside surtout dans le fait que l'intervieweur utilise cette fois-ci ses termes à lui, et non ceux de l'interviewé, et renvoie ce qu'il a entendu de façon concise.

Il peut faire une reformulation reflet : « ainsi selon vous,... si j'ai bien compris,... vous voulez dire que..., en d'autres termes,... à votre avis donc..., au fond vous estimatez que.... »

L'intervieweur manifeste ainsi son **empathie** et soutient le discours de l'interviewé.

Il peut faire une reformulation « comme rapport inverse » consistant à mettre en évidence ce qui est latent dans le discours, à inverser le rapport entre les figures et le fond. Par exemple, une personne vous parle au premier degré de divers événements (figures mises en avant), mais de façon implicite elle envoie un message sur son sentiment dans les situations relatées (fond). Au lieu de creuser les situations, si vous reformulez ce sentiment, vous faites une reformulation « comme rapport inverse ».

La reformulation clarification consiste à renvoyer à la personne le sens même de ce qu'elle a dit, sans faire d'interprétation ni d'évaluation.

L'intervieweur peut, lorsque l'interviewé semble avoir déjà dit beaucoup de choses, faire une reformulation « clarification de synthèse » et dire : « si je te comprends bien, pour toi, dans la question dont nous parlons, interviennent tels et tels éléments. Ces éléments, tu les présentes d'ailleurs comme contradictoires (illustrer) ou se nuançant (exemples) etc. ». Après une reformulation « synthèse », l'entretien redémarre presque toujours, et la personne approfondit, corrige votre vision, développe des aspects, en ajoute etc.

Par toutes ces reformulations, on montre qu'on suit, qu'on s'intéresse et on aide la personne à découvrir la richesse de sa pensée, à la pousser plus loin.

L'intervieweur **ne doit jamais**, tout au long de l'entretien :

réformulation « synthèse », l'entretien redémarre presque toujours, et la personne approfondit, corrige votre vision, développe des aspects, en ajoute etc.

Par toutes ces reformulations, on montre qu'on suit, qu'on s'intéresse et on aide la personne à découvrir la richesse de sa pensée, à la pousser plus loin.

L'intervieweur **ne doit jamais**, tout au long de l'entretien :

1. conseiller
2. informer
3. évaluer
4. interpréter
5. poser des questions
6. répondre à des questions
7. réconforter
8. parler de façon concluante

car chacune de ces attitudes s'oppose à l'attitude d'acceptation de ce qui est dit sans conditions.

<b>Cadre de référence interne= Non-directivité</b>	<b>Cadre de référence externe = directivité</b>
Entrée dans la logique de la personne	Interprétations
Attitude <b>empathique</b> Sentir la situation <i>comme</i> lui	Manifestations de sympathie (avec lui) ou d'antipathie (pas avec lui)
Attitude <b>compréhensive</b> compréhension dont on vérifie la justesse : - Il vous semble - selon vous - vous pensez que - pour vous - vous vous dites que... Ce que je comprends de ce que vous me dites, c'est XXX, est-ce bien cela ?	Recherche du « tableau clinique » qui nie les éléments exprimés n'entrant pas dans le tableau Sélection ou tri
Façon de clore : - On a fait le tour selon vous ?	Façon de clore : - Attitude conclusive
Attitude de l'intervieweur quand il ne voit pas le lien entre ce qui est dit et la question : - Quel est le rapport entre ceci et cela ?	Attitude de l'intervieweur quand il ne voit pas le lien entre ce qui est dit et la question : - Évaluation (vrai ou faux ? Je me demande ?)
Attitude générale : Implication	Attitude générale : Explicative

En résumé, la non directivité suppose **le respect des principes**

quand il ne voit pas le lien entre ce qui est dit et la question : - Quel est le rapport entre ceci et cela ?	quand il ne voit pas le lien entre ce qui est dit et la question : - Évaluation (vrai ou faux ? Je me demande ?)
Attitude générale : Implication	Attitude générale : Explicative

En résumé, la non directivité suppose **le respect des principes suivants :**

- l'attitude d'intérêt ouvert, la disponibilité sans préjugés, l'encouragement à l'expression spontanée d'autrui
- l'attitude de non jugement sans critique ni culpabilisation ni conseil

l'intention authentique de comprendre autrui, dans sa propre langue, de penser dans ses termes

- l'effort continu pour rester objectif et contrôler ce qui se passe dans l'entretien
- l'attitude de non défense et de lucidité par rapport à ses propres sentiments.

### **Comment terminer l'entretien :**

- attendre le moment où l'entretien n'évolue plus refléter l'idée que l'entretien se termine, ce qui va peut être déclencher une retraversée de son discours par l'interviewé (qui trouvera parfois des ajouts à faire à cette occasion). Vous pouvez dire : « avons nous fait le tour de la question selon vous ? »
- refléter l'ensemble de l'entretien (voir reformulation synthèse).

### **Ultime recommandation :**

Assurez-vous que **le lieu** où se déroule l'entretien soit sans symbolique gênante.

Il faut : ne pas faire venir les gens chez vous (symboliserait une subordination de l'interviewé) – ne pas les interviewer dans un local connoté (bureau du directeur, salle de négociation syndicale, salle de formation...) – Tentez de les voir sur leur lieu de travail, ou dans leur espace personnel, mais en garantissant la confidentialité et le calme (téléphone coupé, oreilles indiscrètes éloignées).

**Prévoir deux heures.** Demander 1h30 de rendez-vous (pour ne pas effrayer). Ne pas se laisser impressionner par les personnes qui disent ne pas avoir de temps. L'important, c'est de décrocher l'entrevue. Accepter les annonces menaçantes (du type : « je n'ai qu'un quart d'heure à vous accorder »), de toute façon, si l'entretien se déroule bien, il va durer beaucoup plus longtemps ou alors, un autre rendez-vous sera pris. Ne vous chargez jamais de l'accélérer !

## **B. L'analyse de la commande et des demandes**

On applique la technique non directive pendant l'entretien avec le ou les commanditaires

l'entretien se déroule bien, il va durer beaucoup plus longtemps et alors, un autre rendez-vous sera pris. Ne vous chargez jamais de l'accélérer !

## B. L'analyse de la commande et des demandes

On applique la technique non directive pendant l'entretien avec le ou les commanditaires.

Le commanditaire est celui qui passe commande d'une étude ou d'une recherche

Dans commande, il y a le mot « commander » : le commanditaire a un pouvoir sur l'étude ou la recherche. Il dit ce qu'il veut, ce qu'il attend de vous. Mais en même temps qu'il exprime son pouvoir sur vous en vous chargeant de faire un travail pour lui, il a des demandes sous-jacentes à sa commande.

Derrière toute commande, il y a de la demande : une demande, ou plusieurs demandes.

Tout ce qui est de l'ordre de la demande est une dépendance envers vous. Le commanditaire vous commande un travail, certes, mais il dépend de vous pour résoudre les questions qu'il se pose et vous pose. S'il vous appelle, c'est qu'il n'est pas capable de les résoudre. En fait, dans la relation entre vous et lui, il y a de la commande et de la demande, donc du pouvoir et de la dépendance mêlés.

Interviewer un commanditaire à l'aide de la technique non directive vous donnera accès aux demandes sous-jacentes à la commande : au pourquoi de la commande.

Connaître le pourquoi augmentera vos chances de donner la réponse qui correspond à la question, et donc de donner satisfaction au commanditaire.

Ces demandes sont implicites, multiples. Le commanditaire peut très bien ne pas se les formuler clairement. Il peut aussi être le porteur d'une commande collective qu'il est seul à formuler parce qu'il est le chef d'une entité co-animee par diverses personnes. En fait, un commanditaire est souvent porte-parole d'un groupe de plusieurs personnes. Ces personnes ont chacune des demandes qui ont finalement conduit à ce que la commande vous soit passée.

C'est pourquoi vous avez intérêt à vous faire expliquer la commande par l'ensemble du collectif concerné, et non par une personne seule. En présence du collectif commanditaire, il est judicieux de faire parler chaque personne au moins une fois (« vous, comment posez-vous le problème personnellement ? »). Si le commanditaire réel est caché derrière le commanditaire qui vous a contacté, il est important de remonter à la source et d'interviewer le commanditaire réel.

C'est pourquoi vous avez intérêt à vous faire expliquer la commande par l'ensemble du collectif concerné, et non par une personne seule. En présence du collectif commanditaire, il est judicieux de faire parler chaque personne au moins une fois (« vous, comment posez-vous le problème personnellement ? »). Si le commanditaire réel est caché derrière le commanditaire qui vous a contacté, il est important de remonter à la source et d'interviewer le commanditaire réel.

C'est en fait souvent par lui que vous aurez accès à la **vision la plus large** du champ d'analyse et du champ d'intervention. Ainsi, vous aurez la possibilité d'entrevoir le **faisceau de l'ensemble des demandes** des protagonistes impliqués dans une situation.

Autrement dit, il importe de **se montrer stratège face à la commande**. La commande a un porteur de commande, mais il existe souvent d'autres commanditaires derrière lui. La règle d'or n°1 est de remonter à la source. La règle n°2 est d'obtenir toutes les versions de la commande, d'accéder à toutes les demandes sous-jacentes à une commande.

### **Ce qui est vrai pour une étude est-il vrai pour un mémoire, pour une thèse ?**

Dans notre université actuellement, une thèse est souvent le résultat d'une auto-commande de l'étudiant, mais d'autres éléments de commande interviennent, dans les exigences de votre encadrement de maîtrise, de DEA et de thèse et il est souvent fort intéressant de mettre les personnes rencontrées (étude d'une situation de violence scolaire par exemple) en situation de co-commanditaire : qu'aimeraient il savoir grâce à notre travail, quelle exploration leur serait utile. Vous en faites alors un allié et un guide qui enrichira vos pistes de recherche, plutôt qu'un inquiet résistant qui aurait peur de votre regard.

De votre implication dépend son implication et vice versa.

### **POUR ANALYSER L'INSTITUTION DE LA RECHERCHE QUE L'ON MENE : UNE STRATÉGIE DE DIFFERENCIATION COMMANDES/DEMANDES**

Parmi les principes et méthodes socianalytiques d'intervention, plusieurs pourraient apporter un sérieux appui aux chercheurs, en particulier aux chercheurs débutants : nous pensons aux principes de triangulation, de dérangement et de non savoir, et aux méthodes de condensation, de distanciation, de dégagement des forces et des formes sociales, d'analyse de la base matérielle, ainsi qu'à la maïeutique, le dernier mais non le moindre de nos moyens de faire de l'analyse institutionnelle.

Par rapport à ce document consacré à la non directivité, nous avons choisi de développer entre tous ces principes et méthodes, la **méthode d'analyse différenciant commandes et demandes** parce que dans une socianalyse, pour déchiffrer l'institution de la socianalyse que l'on mène dans l'établissement, pour identifier en quoi la socianalyse est le miroir de l'institution à l'œuvre dans l'établissement, c'est cette méthode que l'on utilise.

de faire de l'analyse institutionnelle.

Par rapport à ce document consacré à la non directivité, nous avons choisi de développer entre tous ces principes et méthodes, la **méthode d'analyse différenciant commandes et demandes** parce que dans une socianalyse, pour décrypter l'institution de la socianalyse que l'on mène dans l'établissement, pour identifier en quoi la socianalyse est le miroir de l'institution à l'œuvre dans l'établissement, c'est cette méthode que l'on utilise en premier.

C'est par la différenciation des commandes et des demandes que l'on ouvre, on conduit et on clôt l'intervention, c'est notre fil Ariane.

Or, dans le labyrinthe des implications, de quel fil les étudiants chercheurs disposent-ils ?

En DEA, il faut trouver une voie de passage à l'analyse des implications, analyse qui nous paraît fréquemment bien bloquée... précisément par les implications des apprentis chercheurs.

En effet, les objets de DEA sont presque toujours centrés sur l'étudiant lui-même, sur son histoire, son métier, son milieu, ses expériences les plus marquantes.

Mais dans les recherches menées, entre le corps même de la recherche et l'analyse des implications il est difficile de trouver un lien éclairant ; peu le trouvent, sans doute par manque d'appuis méthodologiques, techniques et conceptuels.

Le plus souvent recherche et analyse des implications sont juxtaposées et se tournent le dos sans se voir

C'était donc bien le couple commandes/demandes qui s'impose à nous en premier choix stratégique pour déverrouiller la porte des implications des étudiants dans leurs recherches de DEA, et leur faciliter l'accès au mouvement vivant de l'institution de leur recherche.

Sachant qu'il faut casser quelques briques pour parvenir à la dialectique, l'expérience d'une recherche personnelle est idéale pour s'y essayer.

Il y a quelques années, Tani Dupeyron et Elisabeth Marx, reprenant la distinction due à René Lourau entre commande et demande, faisaient porter leur mémoire sur ces deux notions.

Dépassant l'approche que nous avions, René Lourau, P. Ville et le GAI, elles faisaient remarquer que la commande renvoyait à une notion de pouvoir, d'autorité, d'imposition, et la demande à une notion de dépendance, une position de faiblesse.

Jusque-là nous les institutionnalistes abordions la commande et de la demande en termes de décomposition chronologique de l'exercice du pouvoir dans la socianalyse, par le commanditaire d'abord, puis par les parties requérantes successives ensuite. Avec

Dépassant l'approche que nous avions, René Lourau, P. Ville et le GAI, elles faisaient remarquer que la commande renvoyait à une notion de pouvoir, d'autorité, d'imposition, et la demande à une notion de dépendance, une position de faiblesse.

Jusque-là nous les institutionnalistes abordions la commande et de la demande en termes de décomposition chronologique de l'exercice du pouvoir dans la socianalyse, par le commanditaire d'abord, puis par les parties requérantes successives ensuite. Avec l'idée que derrière la commande il y a toujours une demande qui se cache.

Dupeyron et Marx ont simplifié la lecture de ces deux notions. Elles nous ont aidés à voir et à mettre en valeur le côté inversion de la commande et de la demande, la dialectique du pouvoir. En effet, dans une intervention, le pouvoir est toujours exercé par faiblesse, la commande est une force mais qui résulte de faiblesses, celles qui motivent l'appel à des tiers extérieurs pour résoudre les problèmes de l'établissement. La force supposée du commanditaire sur l'intervention renvoie précisément à sa fragilité, vision intéressante parce qu'elle explique pourquoi un commanditaire ne peut contrôler une intervention ni ficeler l'intervenant. Un commanditaire est toujours dépendant de la commande passée. Une idée que nous avons creusée dans notre petite équipe Ville et Gilon, et qui nous a beaucoup aidés à progresser dans la conduite des socianalyses.

En effet, pouvoir et dépendance ne sont ils pas au cœur de la question des institutions et aussi peut être en plein dans le mille du point aveugle des institutionnalistes... et de leurs étudiants ?

Il y a quelques années, j'avais noté au sein du séminaire de DEA que la notion de commande interroge beaucoup les étudiants chercheurs, comme si aucun des étudiants présents n'avait le sentiment de s'imposer le travail de rédaction du mémoire de DEA ni d'exercer une force sur lui même, comme si les forces dominantes qui traversent les mémoires de DEA étaient toujours externes.

Mais un étudiant qui ne peut se reconnaître commanditaire de son propre travail, qui se vit tout au plus dans une dépendance interne par rapport au sujet choisi, et qui méconnaît son pouvoir dans la situation, aura bien des difficultés à analyser des institutions. Donc à analyser ses implications.

On se trouvait souvent dans le séminaire de DEA, René Lourau et moi, confrontés à l'approche dualiste spontanée qui oppose l'individu (soit disant bon, dépendant mais forcément instituant) à l'institution (vécue comme extérieure, séparée de l'individu, réduite à l'institué et mauvaise).

Cette vision n'est pas heuristique car elle n'est riche d'aucune découverte à venir, d'aucun étonnement, d'aucun questionnement nouveau introduisant un décalage et une distance entre l'étudiant praticien de l'éducation et l'étudiant chercheur sur cette même pratique éducative.

La recherche est une institution, et à travers le rapport à la recherche, les étudiants rejouent leur rapport à l'"institution" dans laquelle ils travaillent et sur laquelle ils font une recherche.

Nous reformulons donc le mot d'ordre de René Lourau : « analysez vos implications » en paraphrasant la règle fondamentale de la socianalyse : **analysez l'institution de la recherche que vous menez.**

Et nous indiquons une voie : paramétrez toutes les forces en œuvre à l'origine de la recherche menée pour le DEA : demandes personnelles, autres demandes, commande personnelle, autres commandes externes à la Fac, commande du département en

Nous reformulons donc le mot d'ordre de René Lourau : « analysez vos implications » en paraphrasant la règle fondamentale de la socianalyse : **analysez l'institution de la recherche que vous menez.**

Et nous indiquons une voie : paramétrez toutes les forces en œuvre à l'origine de la recherche menée pour le DEA : demandes personnelles, autres demandes, commande personnelle, autres commandes externes à la Fac, commande du département en Sciences de L'Education.

La notion de différenciation commandes/demandes, est un possible **point fixe** par rapport auquel les chercheurs peuvent se situer, un **pivot** autour de duquel ils peuvent tourner, un **attracteur** autour duquel condenser les éléments d'implication extraits un à un et **reconfigurés** différemment pour dynamiser leur recherche et dialectiser leur objet, avoir une approche moins binaire.

Ces notions de commande/demande sont simplement une passerelle pour passer « De l'angoisse à la méthode ». Les différencier est une technique qui aide à apprivoiser ces forces, à apaiser et à canaliser le tumulte des implications.

Pour ceux qui n'ont pas emprunté ce petit pont, il y a d'autres voies bien sûr. Le tout est de les trouver afin **d'identifier et mener le mouvement intérieur de la recherche que l'on mène** au moins autant que celle ci nous mène.

---

L'analyse différenciant les commandes et demandes pour permettre de trouver les forces en jeu dans un travail de recherche n'est qu'un élément de ce qui constituerait une clinique socianalytique de la recherche en sciences de l'éducation.

### **C. Construire une question de lancement efficace**

La question de lancement est une induction, la seule induction autorisée dans l'entretien.

La question de lancement fonctionne comme un attracteur : elle doit symboliser votre désir d'apprendre et donner envie de vous parler.

La question de lancement comporte deux étages.

#### **Premier étage de la question de lancement**

Dans le premier étage, on fixe le contrat d'interview entre l'interviewé, l'intervieweur et le commanditaire. On installe une relation triangulaire : intervieweur, interviewé, commanditaire.

Le premier étage de la question de lancement fait peser le contrôle sur l'intervieweur : contrôle par le commanditaire (contenu de la question, finalités) et contrôle par l'interviewé (pourquoi il est échantillonné, modalités de restitution, déontologie).

Dans le premier étage, on fixe le contrat d'interview entre l'interviewé, l'intervieweur et le commanditaire. On installe une relation triangulaire : intervieweur, interviewé, commanditaire.

Le premier étage de la question de lancement fait peser le contrôle sur l'intervieweur : contrôle par le commanditaire (contenu de la question, finalités) et contrôle par l'interviewé (pourquoi il est échantillonné, modalités de restitution, déontologie).

On dit qui demande quoi à qui et pourquoi. On indique clairement à qui (quel commanditaire) l'interviewé parle à travers l'intervieweur. L'interviewé décide ainsi quoi dire, quoi montrer, sur quoi insister. On explique ce qui est attendu par le commanditaire et comment l'équipe chargée du travail compte répondre. Qui mène la recherche, qui fait l'étude, dans quels délais, avec quelle méthode.

On précise pourquoi ce travail de recherche ou d'étude se fait maintenant, pourquoi la question est posée à l'interviewé, pourquoi il a été choisi. On explique en quoi le point de vue de l'interviewé est hyper important pour l'intervieweur, au titre de quel savoir l'intervieweur l'a choisi lui. On montre l'échantillon dont fait partie la personne.

On expose les principes déontologiques, les modalités de restitution prévues (côté donnant/donnant des entretiens).

Tout cela prend du temps et permet à l'interviewé de s'installer dans le sujet.

Pendant qu'il expose ces éléments, l'intervieweur branche ses micros, enclenche une cassette. On se prépare de part et d'autre des micros. Il faut démarrer l'enregistrement dès que le matériel est en place, même si la question du pourquoi de l'enregistrement audio n'a pas encore été abordée.

## **Deuxième étage de la question de lancement**

On termine sur une question directement ciblée sur la personne : une consigne de réflexion. La consigne doit être claire, concise, compacte, capable de déclencher une série d'associations d'idées. Cette consigne doit être inamovible : cela veut dire que vous devez l'apprendre par cœur pour utiliser toujours la même consigne, de manière à ne pas biaiser les entretiens. La consigne doit être respectée par les intervieweurs sinon l'induction n'est plus la même pour tous les interviewés et le soin apporté à échantillonner n'aura servi à rien. En effet, nous faisons varier la composition de l'échantillon, mais pas le questionnement, sinon le biais inévitablement créé par nos observations et nos entretiens devient incontrôlable.

## **Si nécessaire, prévoir un starter :**

Avec certains interviewés, pour éviter un lancement trop abrupt qui pourrait les décontenancer, on peut faire suivre la question brève d'un starter qui aide l'interviewé à entrer dans le sujet plus progressivement, à partir de son quotidien. Par exemple, on demande à la personne de parler de son travail, de son parcours, de ce qu'elle vit en rapport avec le sujet sur lequel elle est interviewée : « mais

inevitablement créée par nos observations et nos entretiens devient incontrôlable.

### Si nécessaire, prévoir un starter :

Avec certains interviewés, pour éviter un lancement trop abrupt qui pourrait les décontenancer, on peut faire suivre la question brève d'un starter qui aide l'interviewé à entrer dans le sujet plus progressivement, à partir de son quotidien. Par exemple, on demande à la personne de parler de son travail, de son parcours, de ce qu'elle vit en rapport avec le sujet sur lequel elle est interviewée : « mais d'abord, pour commencer, parlez- moi de votre travail... Racontez- moi ceci ou cela... ».

## **D. Quelques notions d'échantillonnage**

On commence par définir la population mère. Cette population regroupe toutes les personnes concernées par la question, tous les protagonistes de la situation analysée. On construit ensuite un échantillon stratifié reproduisant cette population en miniature. Les critères pour construire ce monde miniaturisé sont les facteurs dont on pense a priori qu'ils ont un impact sur les positions prises. On regarde comment la population concernée est composée socialement, quelles sont les appartenances sociales fortes et déterminantes : jeunes et vieux, hommes et femmes, anciens et nouveaux, célibataires et mariés, diplômés plus ou moins titrés, corps de métier, niveaux de management, appartenances syndicales...

Tous ces éléments doivent être connus avant d'échantillonner, car ce sont des variables potentiellement explicatives des positions prises.

Dans les études qualitatives, on travaille sur de petits échantillons entre 15 et 30 entretiens. Le minimum se situe entre 12 et 18. Le bon nombre est souvent la vingtaine d'entretiens. On choisit soigneusement les personnes parmi les plus aptes à faire valoir des points de vue contrastés sur le sujet étudié. On valorise les marges, les écarts, pas les individus dans la moyenne. On recherche l'aigu, l'affûté ; pas le raboté. Les points de vue recherchés doivent être typés, permettre de voir la question d'en haut, d'en bas, de côté, de loin, de près, de l'intérieur, de l'extérieur.

Dans les enquêtes quantitatives, on travaille de façon

- Soit aléatoire (sur une liste, on tire au sort)
- Soit systématique (sur une liste, on prend une personne toutes les x fois).
- Soit ciblée : on choisit des personnes selon x critères.

Jamais, que l'échantillon soit « quali » ou « quanti », on n'interviewe simplement celui qui est là et qui n'a rien d'autre à faire. Il ne faut pas que la composition de l'échantillon soit un non-choix, une non-construction, le seul fruit des rythmes de travail (le gars qui passait par là et n'avait rien d'autre à faire que de répondre à l'enquêteur).

On peut tout à fait accepter d'interviewer dans une démarche qualitative d'interviewer des personnes choisies par un acteur social situé à un poste de pouvoir à partir du moment où l'on a bien expliqué **nos critères de composition** de l'échantillon. Il ne faut pas hésiter à faire cela, mais il faut être très précis.

Interviewer simplement celui qui est là et qui n'a rien d'autre à faire. Il ne faut pas que la composition de l'échantillon soit un non-choix, une non-construction, le seul fruit des rythmes de travail (le gars qui passait par là et n'avait rien d'autre à faire que de répondre à l'enquêteur).

On peut tout à fait accepter d'interviewer dans une démarche qualitative d'interviewer des personnes choisies par un acteur social situé à un poste de pouvoir à partir du moment où l'on a bien expliqué **nos critères de composition** de l'échantillon. Il ne faut pas hésiter à se faire aider, de manière à être certains de rencontrer les personnes les mieux placées pour traiter la question posée.

On peut avoir intérêt à sur représenter un peu dans l'échantillon certains sous ensembles minoritaires mais actifs.

Il est toujours possible de compléter un échantillon en cours d'enquête, si les interviewés indiquent des personnes « à voir absolument » : cela s'appelle l'échantillon **par boule-de-neige**, c'est une méthode admise.

## E. Enregistrement des entretiens

Si vous enregistrez, vous restez centré sur la personne pendant tout l'entretien. Vous maintenez le contact physique, les yeux dans les yeux- et vous conservez le contact mental. Vous n'avez pas peur de perdre des idées, vous ne perdez pas non plus des éléments que vous auriez filtrés avec la méthode « papier-crayon ».

Vous installez une situation de parole « sérieuse », pondérée, responsable.

Il n'est pas possible de vous accuser a posteriori d'avoir trahi le contenu des entretiens, car ce contenu, vous l'avez et les interviewés le savent.

Cela nécessite une déontologie et une prudence : les K7 sont numérotées, les retranscriptions sont codées, tout est fait pour qu'aucun nom d'interviewé n'apparaisse. La K7 est la propriété commune de l'interviewé et de l'intervieweur. Il est impératif de prendre les mesures nécessaires pour éviter qu'une personne interviewée sous couvert d'anonymat soit ensuite lue et reconnue par quelqu'un d'autre que les membres de l'équipe qui mène la recherche.

On n'est jamais trop prudent, surtout quand on travaille au sein d'une organisation, en particulier si elle est régie par des relations hiérarchiques ou des relations dominants/dominés quelles qu'elles soient.

Enfin, il faut éviter de donner à un interviewé la transcription de son interview car il sera déçu à la lecture par son langage parlé et vous en voudra de lui renvoyer cette image de lui-même.

## F L'analyse de contenu

De même que l'entretien aura été mené pour aider l'interviewé à

Enfin, il faut éviter de donner à un interviewé la transcription de son interview car il sera déçu à la lecture par son langage parlé et vous en voudra de lui renvoyer cette image de lui-même.

## F L'analyse de contenu

De même que l'entretien aura été mené pour aider l'interviewé à déployer sa logique, à l'exprimer dans toutes ses facettes, en créant un lien positif pour explorer la négativité, de même l'analyse de contenu devra être attentive à la particularité, aux forces qui traversent l'interviewé.

Une situation sociale, c'est l'état d'un champ de forces à l'instant « t ». Comme un champ magnétique. On cherche **les forces qui traversent les gens**. On essaie de découvrir les forces sociales en faisant l'hypothèse qu'on va en trouver la trace, l'impact chez les personnes. Ce qu'on voit chez les interviewés c'est ce qui se passe dans la société. Ce qui nous intéresse, c'est la société, pas les personnes. L'hypothèse stratégique des END est bien là : ce qu'on voit chez les interviewés et par eux, est à l'œuvre dans la société (ou dans la population auditee). La théorie des fractales a développé cette approche qui s'applique dans la nature à divers systèmes : chaînes montagneuses, identité de la structure de la côte vue d'avion et de la structure d'un fragment de côte, ramification des bronches et des bronchioles, réseau hydrographique, mouvement brownien etc...

Un individu dans sa vie quotidienne est amené à trancher, à équilibrer les forces qui agissent sur lui et qu'il agit : dans l'analyse de contenu, **on cherche à trouver ses débats intérieurs, avant qu'ils ne soient tranchés** (ce qui suppose que l'entretien ait été conduit également dans cette optique). Ce n'est pas tant la façon dont il tranche ses débats intérieurs en faveur de ceci ou de cela, mais c'est aussi et surtout ce qu'il tranche, ce entre quoi il tranche qui nous intéresse, même si ce sont des vérités antagoniques.

Lorsqu'on analyse un END, on ne traite pas le matériau d'un sondage d'opinion : donc on ne cherche pas à repérer des thèmes dont l'importance serait évaluée à travers une quantification (hasardeuse quand elle s'appuie sur une technique qualitative car le nombre d'entretiens est insuffisant ; dans la démarche qualitative, peu d'entretiens bien échantillonés et bien menés suffisent).

On ne s'occupe pas d'établir une moyenne : on cherche les reliefs du terrain, **on cherche la logique d'une personne pour trouver les logiques en œuvre dans une situation**.

Le thématique appartient au registre des opinions (opinions = sont-ils pour, contre ou indifférents ?) . L'entretien permet d'accéder à autre chose que des opinions : il ouvre la porte du système de représentations. Le problème n'est pas ce que les gens pensent de tel sujet, mais comment ils pensent tel sujet.

La façon dont ils construisent le sujet nous révèle leur logique. La

du terrain, **on cherche la logique d'une personne pour trouver les logiques en œuvre dans une situation.**

Le thématique appartient au registre des opinions (opinions = sont-ils pour, contre ou indifférents ?) . L'entretien permet d'accéder à autre chose que des opinions : il ouvre la porte du système de représentations. Le problème n'est pas ce que les gens pensent de tel sujet, mais comment ils pensent tel sujet.

La façon dont ils construisent le sujet nous révèle leur logique. La logique développée dans un END grâce à la centration de l'interviewer sur la personne et sur son cadre de référence interne appartient au registre des représentations. On ne se demande pas, par exemple : « que pensent LES étudiants de la transformation du second cycle ? ». Mais plutôt : « où en sont-ils par rapport à ce sujet ? », « Comment situent - ils la question ? », « Par quoi cette question est - elle traversée ? ».

La qualité d'une Analyse de Contenu, c'est de réussir à extraire d'un ou plusieurs END l'exhaustivité d'une logique d'action. Et de croiser ensuite les différentes logiques ainsi repérées pour en reconstituer le système général.

## **G. Les étapes de l'analyse de contenu d'END**

Analyser le contenu d'entretiens non directifs pour en tirer une vision synthétique d'une situation, c'est prendre de l'altitude, monter progressivement d'une ligne qui représente le discours des interviewés (ligne a) vers une ligne qui représente le discours que nous tiendrons sur le problème posé (ligne b).

La ligne b sera la vue d'avion de la ligne a.

(b)-----

(a)-----

Les étapes exposées ci - dessous indiquent concrètement comment on monte progressivement de la ligne (a) jusqu'à la ligne (b), comment on va produire un accroissement continu de notre taux de mémorisation et de notre capacité à produire une vision (une théorisation : théoriser = voir, regarder) sans rupture avec les discours produits.

### **0) Point zéro : Etablir les catégories de lecture**

Il faut, pour mener l'opération de balisage (étape 1), déterminer collectivement des catégories de lecture qui ne servent généralement qu'à cette phase-là.

Les catégories de lecture proviennent du commanditaire et/ou des idées a priori des intervieweurs. Elles sont ce qu'on imagine trouver dans les entretiens. Leur détermination nous fait prendre conscience clairement de nos théories spontanées. Il nous en faut suffisamment pour faciliter notre tri, notre différenciation des idées. Elles doivent nous aider à séparer les idées les unes des autres, elles doivent être nettement discriminantes. Plusieurs couleurs différentes sont utilisées : une par idée.

En principe, on ne va pas au-delà de huit couleurs, c'est-à-dire huit catégories de lecture.

dans les entretiens. Leur détermination nous fait prendre conscience clairement de nos théories spontanées. Il nous en faut suffisamment pour faciliter notre tri, notre différenciation des idées. Elles doivent nous aider à séparer les idées les unes des autres, elles doivent être nettement discriminantes. Plusieurs couleurs différentes sont utilisées : une par idée.

En principe, on ne va pas au-delà de huit couleurs, c'est-à-dire huit catégories de lecture.

Le premier travail consiste à lire l'entretien, mais en le lisant avec les catégories de lecture, on va littéralement ratisser l'entretien.

**Les catégories de lecture sont les dents du râteau.** Elles vont nous aider à segmenter le discours, à le découper en unités de sens ou de logique.

### **1) Surligner/baliser le texte**

Le coloriage du texte va former des unités visualisables de cheminement dans la logique de la personne. On peut très bien surligner un extrait important du texte en plusieurs couleurs (2, voire 3). Par contre, si on en vient à tout colorier de toutes les couleurs, c'est qu'on s'est trompé de catégories. Les catégories sont mauvaises, il faut les redéfinir.

**Les catégories de sur lignage sont presque toujours jetées après usage.** Mais elles aident à lire précisément, soigneusement, en s'interrogeant. Il est bon de surligner à deux pour confronter les interprétations : en cas de doute, de sens non lisible immédiatement, discuter avec un autre aide à établir quel est le sens vrai pour la personne interviewée. Surligner c'est examiner soigneusement tout le discours, ralentir sa lecture, freiner le travail de prise de connaissance du contenu en s'obligeant à se questionner sur le sens, à travailler le sens.

En surlignant, en pestant contre les catégories retenues, on fait un laborieux mais précieux repérage.

En confrontant MES catégories (analyste) à SON cadre de référence interne (la pensée de l'interviewé) je crée chez moi lecteur de l'interview une attention très soutenue qui produit un effet de mémorisation du texte et des idées.

**En même temps, attention : on tamise, on filtre.**

Car les couleurs vont servir d'accélérateur de circulation dans le texte : un texte surligné se lit à grande vitesse. On pourra, avec les couleurs, trouver rapidement ce qu'on cherche dans le texte. Ce qui veut dire que le non colorié sera désormais ignoré. Tout ce qui est non surligné est perdu. Marquez bien le début et la fin de l'idée, veiller à en conserver l'exhaustivité

Attention au défaut souvent constaté dans les analyses réalisées avec des débutants : **vous ne surlignez pas assez.** Il y a trop de perte de contenu dans cette première phase. Nous avons noté une tendance à perdre les mots « chargés », les lapsus, ambivalences, les éléments critiques et négatifs.

### **2. Synthétiser/condenser le contenu du discours**

On réalise pour chaque entretien, une fois surligné, une synthèse de quelques pages qui représente le logigramme du raisonnement tenu par l'interviewé. **On produit une compréhension des unités**

avec des débutants : **vous ne surlignez pas assez**. Il y a trop de perte de contenu dans cette première phase. Nous avons noté une tendance à perdre les mots « chargés », les lapsus, ambivalences, les éléments critiques et négatifs.

## **2. Synthétiser/condenser le contenu du discours**

On réalise pour chaque entretien, une fois surligné, une synthèse de quelques pages qui représente le logigramme du raisonnement tenu par l'interviewé. **On produit une compression des unités de sens. On reconstitue un système de pensée.**

La synthèse - un travail de Jivaro - donne la connaissance de l'entretien dans sa totalité : les idées et les articulations entre les idées telles qu'elles ont été exposées dans l'ordre où elles l'ont été. On ne résume pas, on ne relativise pas : on donne la vision d'une logique en elle-même, dans son absolu.

Soit l'interviewé a tenu un discours structuré et c'est assez simple. Soit il a été flou, chaotique, et la synthèse doit rendre compte de cette errance.

L'idéal est d'utiliser au maximum les mots de l'interviewé (dans les 2 colonnes proposées ci-dessous). La synthèse se présente en deux colonnes :

Colonne de gauche	Colonne de droite
Colonne du logigramme	Colonne des citations exactes
Les idées + les articulations des idées	Des citations matérialisant bien les idées et leurs liaisons en un minimum de mots
La logique en noir et blanc : il dit ceci puis cela Puis ceci	La couleur, les nuances Ce qui contredit ce qui se contredit
L'essentiel	La nuance
Là une digression	On en garde les angles
Là un retour sur tel point etc.	Ce qui est intense

## **3. Portraiture/dégager les référentiels de la personne**

On acquiert un niveau supplémentaire d'abstraction en **relativisant ce qui est dit** dans l'entretien, une fois celui-ci surligné et synthétisé.

On se demande pourquoi la personne a dit ce qu'elle dit là ? On signale donc : c'est un homme ou une femme, qui a tel âge, tel métier, tel parcours, telles expériences, tels engagements, telles appartenances. Ces éléments sont de l'ordre de l'explicatif, un explicatif tiré du contenu de l'entretien et des critères d'échantillonnage.

On réunit en quelques lignes qui précèdent la synthèse, tous les éléments qui permettent de **pondérer ce qui est dit**, de **décoder les référentiels** utilisés par l'interviewé. On indique ce qui donne (aux yeux de l'interviewé) une **valeur positive ou**

c'est un homme ou une femme, qui a tel âge, tel métier, tel parcours, telles expériences, tels engagements, telles appartenances. Ces éléments sont de l'ordre de l'explicatif, un explicatif tiré du contenu de l'entretien et des critères d'échantillonnage.

On réunit en quelques lignes qui précèdent la synthèse, tous les éléments qui permettent de **pondérer ce qui est dit**, de **décoder les référentiels** utilisés par l'interviewé. On indique ce qui donne (aux yeux de l'interviewé) une **valeur positive ou négative** à ce qui est dit. On liste les catégories de perception de l'interviewé. En effet, il n'existe pas de perception pure d'une situation. Toute perception est une construction.

Selon quels critères ? Dans le portrait, on donne ceux qu'on a pu identifier.

On donne également des indications, si on en a, sur le degré d'implication dans l'entretien, sur le caractère « de façade » ou personnel du discours tenu.

Ces éléments figurent en page de couverture de l'entretien. On présente le portrait comme suit :

#### **4. Surnommer/caricaturer**

Caricaturer, c'est **savoir grossir le trait sans trahir pour autant la fidélité de la synthèse** et du portrait. Pour quoi faire ?

Lors de cette étape, les analystes s'autorisent à faire jouer la résonance entre eux-mêmes, leurs critères, et l'interviewé. Ils ont le droit, à ce moment-là, d'être méchants, agressifs, évaluatifs, ironiques.

L'expérience montre que cet exercice fait apparaître des dimensions qu'on aurait tendance autrement à lisser, à gommer.

Il a d'autres fonctions :

- Respect de l'anonymat : il faut le plus rapidement possible supprimer toute trace d'identification des personnes. Seuls les analystes du contenu des entretiens savent qui est derrière tel surnom. Il est impératif d'effacer toute trace permettant d'identifier les interviewés. Cela se fait après le surlignage, la synthèse et le

- portrait.

- Effet mémoire : l'entretien surligné, synthétisé, portraituré puis surnommé est stocké en mémoire. Le **surnom déclenche le souvenir du portrait qui déclenche la mémoire de la synthèse**. Chaque interviewé pourra ainsi être « convoqué » par la mémoire lors des croisements et confrontations entre les interviews sans que l'on doive toujours se reporter aux synthèses, voire aux entretiens. Lorsqu'il faut prendre beaucoup de hauteur et lâcher les toutes pour élaborer un système

- **Effet mémoire** : l'entretien surligné, synthétisé, portraitué puis surnommé est stocké en mémoire. Le **surnom déclenche le souvenir du portrait qui déclenche la mémoire de la synthèse**. Chaque interviewé pourra ainsi être « convoqué » par la mémoire lors des croisements et confrontations entre les interviews sans que l'on doive toujours se reporter aux synthèses, voire aux entretiens. Lorsqu'il faut prendre beaucoup de hauteur et « lâcher » les textes pour élaborer un système global intégrant toutes les logiques mises à jour, il est nécessaire de pouvoir compter sur sa mémoire sans redescendre vers les textes des entretiens. Si les phases précédentes sont correctement réalisées, on peut aisément manier de mémoire une trentaine d'END sans devoir revenir aux synthèses.
- **Effet extrapolation** : le surnom est comme ces indications qu'un auteur donne aux acteurs et au metteur en scène pour les aider à monter une pièce de théâtre dans le sens où il l'a écrite.
- Le surnom va aider les analystes à jouer le rôle de chacun des interviewés : le surnom symbolise le travail réalisé pour ressentir ce que l'interviewé ressent, il permettra d'extrapoler en ressentant et en raisonnant à la place de l'interviewé sans se tromper de logique, de registre. Le surnom est une des plus sûres façons d'entrer complètement en liaison avec la pensée d'un interviewé : rien n'est plus fidèle qu'une caricature.

## *5. Mise en relation de l'ensemble des entretiens identification des entretiens modélisateurs associations*

Lorsque tous les entretiens ont été analysés selon les étapes 1 à 4, on effectue la mise en relation de tous les entretiens de l'échantillon.

Pour cela, chaque entretien est présenté par ceux qui l'ont analysé à l'ensemble du groupe des analystes.

On réalise ensemble pour chaque entretien un paper (une page de « bloc note géant » qu'on affichera aux murs). Sur ce paper, on note les grands traits de ce que retient le groupe d'analystes. Chaque paper mentionne le surnom et les points importants du portrait.

On découvre à ce moment des points communs entre entretiens, ou des oppositions. On note les correspondances négatives, positives, les antagonismes, les éléments spécifiques.

Comparés aux autres, certains entretiens apparaissent clairement « **modélisateurs** », c'est-à-dire qu'ils structurent les autres, les globalisent.

D'autres apportent au contraire tel détail que l'on n'avait pas trouvé ailleurs : c'est-à-dire qu'ils précisent, affinent des parties d'une logique déjà détectée à l'aide des entretiens déjà examinés. Les entretiens **non modélisateurs** sont partiels : ils contiennent des bouts de logique, des morceaux d'une logique ou des fragments de logiques opposées. Ils sont pourtant intéressants à creuser également. En effet, ils valident les logiques élaborées à

« **modélisateurs** », c'est-à-dire qu'ils structurent les autres, les globalisent.

D'autres apportent au contraire tel détail que l'on n'avait pas trouvé ailleurs : c'est-à-dire qu'ils précisent, affinent des parties d'une logique déjà détectée à l'aide des entretiens déjà examinés. Les entretiens **non modélisateurs** sont partiels : ils contiennent des bouts de logique, des morceaux d'une logique ou des fragments de logiques opposées. Ils sont pourtant intéressants à creuser également. En effet, ils valident les logiques élaborées à partir des entretiens modélisateurs car on y trouve ces logiques en creux ou en conflit ou en pièces détachées.

Les analystes pressés se contenteront des entretiens modélisateurs. Mais si on veut être sûrs de la vision qu'on est en train d'élaborer, un travail sur l'échantillon complet est la seule méthode valable.

Au terme de cette phase, on se retrouve avec un certain nombre de constellations d'entretiens, on a trouvé quelques champs de cohérence différents et décalés : des sous-ensembles.

## **6. Des logiques à un système global des contradictions**

La question qui se pose à ce stade, c'est de savoir si on peut trouver un système général englobant les différentes logiques : qu'ont-elles en commun ? Qu'est ce qui les fait se rencontrer, se heurter ?

Les logiques étant verticales, lisons les horizontalement. Lorsque toutes les logiques décrites entrent dans des sous-systèmes qui eux - mêmes appartiennent au même système général, l'analyse de contenu est parvenue à son point final... en ce qui concerne la négativité, les contradictions, le champ des forces capté dans ses manifestations négatives. On a réuni tous les reliefs, montagnes, fossés, obstacles, murs, les zones de pression. On a mis en valeur ce qui sépare, les inconciliables. On dispose d'éléments forts d'explication des divergences éventuelles. On a un relief, oui, mais amplifié.

## **7. L'exposé de l'analyse : le retournement du système des contradictions en énergie d'action**

On a réussi en phase 6 à ramasser toute la matière, tout le diagnostic du problème en une somme de négativité dont la contemplation est décourageante pour qui doit agir à partir de cette analyse.

Or, qui doit agir ?

Notamment le commanditaire ou les commanditaires, mais aussi l'ensemble des acteurs concernés.

Moins il (s) entrevoi (en) t de moyens de se dégager du champ de forces, moins il (s) écouterera (ont) l'analyse.

La dernière étape de l'analyse, selon nous, est de trouver les chemins qui permettent de repasser de l'analyse à l'action.

Une fois que le diagnostic est posé, la question qu'un analyste doit

Or, qui doit agir ?

Notamment le commanditaire ou les commanditaires, mais aussi l'ensemble des acteurs concernés.

Moins il (s) entrevoi (en) t de moyens de se dégager du champ de forces, moins il (s) écoutera (ont) l'analyse.

La dernière étape de l'analyse, selon nous, est de trouver les chemins qui permettent de repasser de l'analyse à l'action.

Une fois que le diagnostic est posé, la question qu'un analyste doit se poser c'est : comment travailler en fonction du relief ainsi dessiné ? Comment passer ? Quelles sont les pistes, quels sont les ponts, les sentiers ?

La transformation du système de négativité en système d'action acceptable, traitable, gérable aboutit à un exposé : c'est l'analyse sous la forme où elle peut être montrée. Ici il faut mettre les **liens positifs en valeur**, montrer ce qui rassemble, chercher les moyens de réduire les tensions du système, **détendre la dialectique d'un point de vue pratique**.

L'exposé est le produit de la digestion par les analystes de leur propre analyse : analyser c'est aussi aider à trouver les passages.

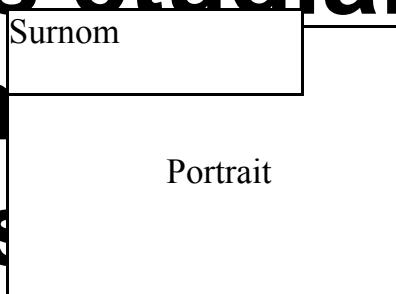
-----ligne b

Date du document : mars 2000

## 2. « Etre étudiant en Sciences de l'Education à Paris VIII en l'an 2000 » :

# Sciences de l'Education à Paris VIII en l'an 2000 » :

une recherche réalisée par des étudiants entre novembre 1999 et mars 2000



**Quelques éléments de l'analyse réalisée avec les étudiants de mon UV 99/2000 « entretiens non directifs - analyse de contenu dialectique et structurale »**

Notre échantillon compte 62 entretiens non directifs enregistrés au magnétophone et retranscrits intégralement. Ces entretiens ont été menés au début de l'année auprès d'étudiants inscrits en licence et en DEA de SE. La composition de l'échantillon est jointe en annexe.

**1. Les étudiants en SE forment une population hétérogène, dont la structure démographique est facile à découper, à la première lecture des entretiens, en grands groupes simples décelables à l'œil nu :**

•

**2. Cependant, ces groupes ont des points communs, liés au clivage social actuel dominant, qui comme le dit Alain Touraine, coupe notre société en deux : d'un côté les inclus, de l'autre les exclus, pris dans la « lutte des places » dont parlent les sociologues cliniciens réunis autour de Vincent de Gaulejac.**

• Les uns sont **en crise** : crise d'identité au sens large (qui suis-je, où vais-je, et maintenant qu'est ce que je veux faire de ma vie ?), échecs scolaires (pas de bac, orientation mal faite, inadaptation à l'école secondaire ou à l'enseignement supérieur

**Touraine, coupe notre société en deux : d'un côté les inclus, de l'autre les exclus, pris dans la « lutte des places » dont parlent les sociologues cliniciens réunis autour de Vincent de Gaulejac.**

---

- Les uns sont **en crise** : crise d'identité au sens large (qui suis-je, où vais-je, et maintenant qu'est ce que je veux faire de ma vie ?), échecs scolaires (pas de bac, orientation mal faite, inadaptation à l'école secondaire ou à l'enseignement supérieur et à leurs méthodes « scolaires ») ou difficultés professionnelles (métier éprouvant, boulot ne convenant pas ou ne convenant plus, conflits avec les collègues ou la hiérarchie...), accidents de la vie ou de santé, difficultés économiques et dangers politiques (pour les Etrangers). Tous ceux - là se décrivent comme des **EXCLUS** de la société et/ou du système scolaire, faisant par hasard une tentative pour se réinsérer via P8, ou choisissant au contraire délibérément P8/SE pour se dégager de cet état
- Les autres sont **en phase d'INCLUSION** : soit ils ont un projet, et P8/SE est un tremplin pour réaliser ce projet (ascension sociale, meilleure rémunération, emploi plus stable, réalisation d'une vocation pédagogique ou autre), soit ils ont dégagé un projet après quelques années à P8 en SE.

**3. Autrement dit, P8 et singulièrement les SE, et encore plus singulièrement la licence en SE, sont un élément déterminant dans la résolution d'une crise, crise arrivée à un point plus ou moins achevé au moment où nous les interviewons. Notre département est décrit comme une passerelle qui conduira les uns vers les métiers de l'éducation, les autres vers un autre destin que le passage par les SE a déblayé.**

---

Nos étudiants en SE, particulièrement en licence, ne sont pas (encore) des chercheurs. Ils sont « en recherche » : ils cherchent la place qui pourrait être la leur dans la société. Pour certains, le fait d'être à P8 en SE, n'est pas un choix mais un « heureux hasard », lié au secteur géographique, mais aussi souvent à un « ami » qui, lui, connaît P8/SE et l'a conseillé à l'étudiant. Pour d'autres, il s'agit d'un choix délibéré.

Au début de la crise, la personne ne sait plus quoi faire, elle est ballottée par les événements et se retrouve à P8 en SE par des mécanismes de sélection sociale indépendants de sa volonté (elle est rejetée et atterrit chez nous). Au milieu de la crise, elle fait des choix personnels et se décide (Krinein en grec signifie décider) : elle choisit notre Université et notre département en connaissance de cause. Ce choix est le début de la résolution de la crise.

Que le déclic soit fait avant d'entrer dans notre département ou au cours des études de licence, le non choix se transforme à un moment en choix de vie, de métier. Les études accompagnent une transformation qui se produit essentiellement en licence. La licence de SE est un carrefour où convergent des gens très différents, qui au delà vont à nouveau diverger, partir dans des voies diverses : les uns iront en maîtrise accédant par là à « la théorie », les autres iront vers les IUFM ou vers d'autres études, d'autres métiers. Mais en licence, tous se retrouvent dans un processus de questionnement, socialisation, inclusion, remotivation. Dans certains entretiens, on a vraiment

Que le déclic soit fait avant d'entrer dans notre département ou au cours des études de licence, le non choix se transforme à un moment en choix de vie, de métier. Les études accompagnent une transformation qui se produit essentiellement en licence. La licence de SE est un carrefour où convergent des gens très différents, qui au delà vont à nouveau diverger, partir dans des voies diverses : les uns iront en maîtrise accédant par là à « la théorie », les autres iront vers les IUFM ou vers d'autres études, d'autres métiers. Mais en licence, tous se retrouvent dans un processus de questionnement, socialisation, inclusion, remotivation. Dans certains entretiens, on a vraiment l'impression d'une **phase de thérapie**.

Qu'il s'agisse d'un choix ou d'un accident de hasard, qui en fait ne doit rien au hasard, les SE de P8 offrent à cette population une opportunité que la majorité décrit comme « extraordinaire », comme une « chance ».

Notre département est une **structure plus ou moins adaptée à une vocation définie par les interviewés comme un processus d'accompagnement/résolution de la crise d'exclusion sociale**. Une minorité, par contre, ne trouve pas dans notre offre les moyens de résoudre cette crise.

Il semble que nos qualités et nos défauts constituent les éléments d'une forme sociale capable pour la majorité des cas d'épouser dans un premier temps la crise vécue, et dans un deuxième temps de la résoudre en la dépassant. Ceci évoque pour moi les travaux d'ANZIEU sur les enveloppes psychiques. Notre département fait office d'enveloppe dans laquelle la personne va pouvoir se recomposer avec suffisamment de dérangement pour pouvoir s'analyser et suffisamment de sécurité pour ne pas se perdre.

Mais cela ne « marche » pas toujours. **Notre licence, notre département est un sas : certains restent coincés dedans**. Les deux cas sont intéressants à comprendre.

#### **4. Pourquoi et comment notre dispositif fonctionne-t-il, ou non ? Les entretiens apportent plusieurs éléments de réponse.**

---

##### **4.1 Les points forts de notre offre de formation**

Voici ce qui ressort de la majorité des entretiens. Plus loin, nous verrons ce qui se passe pour ceux qui ne trouvent pas leur voie dans notre système, ou qui craignent que nous ne dévoyions notre système.

##### **Identité de P8 SE et identification à P8 SE sur le plan social, pédagogique et personnel**

Notre département et notre fac sont proches de nos étudiants et semblables à eux. Cette proximité leur permet d'abord de prendre pied, puis d'évoluer.

##### **Socialement : « Paris VIII, c'est nous », c'est « multicolore », « multi ethnique », « on rencontre de tout » (des jeunes et des vieux, des travailleurs et des gens qui vivent chez leurs parents ou des retraités).**

Ce qui plaît (à la majorité des interviewés) à l'intérieur de Paris 8, c'est le côté « melting pot », le « mélange ethnique et social ».

Mais P8 vu de l'extérieur, c'est « la fac pauvresse » (image négative que

d'évoluer.

**Socialement : « Paris VIII, c'est nous », c'est « multicolore », « multi ethnique », « on rencontre de tout » (des jeunes et des vieux, des travailleurs et des gens qui vivent chez leurs parents ou des retraités).**

Ce qui plaît (à la majorité des interviewés) à l'intérieur de Paris 8, c'est le côté « melting pot », le « mélange ethnique et social ».

Mais P8, vue de l'extérieur, c'est « la fac poubelle » (image négative que renvoie à nos étudiants leur entourage amical, familial et professionnel). Nous sommes en SE de P8, disent certains, l'incarnation de « la Banlieue », la fac à la réputation « facile » qui ne pratique pas la sélection des meilleurs mais cherche à tirer le meilleur de chacun, nous sommes la fac et le département des jeunes qui ont étouffé dans l'éducation traditionnelle, la fac des travailleurs et des immigrés. Bref, nous sommes la fac et le département qui reçoit le rebut, ceux que les autres facs refusent. Mais nos étudiants, qui sont auto ou hétéro désignés comme ce rebut, refusent d'être mis au rebut, refusent aussi cette mise au rebut pour les autres. En effet, pour beaucoup, le projet professionnel est d'aider les autres à s'en sortir, à vivre mieux.

Ce double mouvement - des exclus qui refusent l'exclusion -, notre département le permet et l'accompagne. Certains enseignants incarnent ce mouvement : les interviewés citent souvent les professeurs qui sont partis, comme eux, d'une situation sociale défavorable, d'un échec scolaire (exemples : HESS, LEGRAND).

La philosophie de [ ] est décrite comme « **sécurisante** », car elle permet d'accéder à [ ] façon de vivre différente » : « ici il y a la [ ] ut ce qu'on n'a pas eu », une « [ ] système [ ] sous [ ] système [ ] mes [ ]

Nos étudiants identifient pleinement à la **prophétie initiale de Vincennes**, souvent citée en référence. Cette prophétie leur permet de retourner l'image négative en positif : « nous sommes les jeunes, les travailleurs et les immigrés, ceux que l'école et les facs traditionnelles refusent, et qu'une fac a acceptés ». Le fait qu'une fac accepte ce rebut, crée une **passerelle**, permet de se reprendre et de revenir transformé vers la société pour la transformer, nanti d'un statut, d'une réflexion personnelle, d'une formation universitaire et de valeurs fortes : « je n'étais rien, maintenant j'ai un statut ». L'entrée à l'Université en SE, permise par P8, est décrite **comme une validation** : « **la validation de ce que tu es, et après tu te dépasses** ».

Plus qu'une fac ou un département, nous sommes décrits comme **une base**, un **lieu de vie et de socialisation** où des **liens** peuvent se tisser avec d'autres. La découverte des autres étudiants, dans toute leur diversité, est un élément majeur de « l'ambiance », l'atmosphère qui fait que « P8 est P8 ». Il apparaît clairement que dans le « bordel », le « monde paradoxal » qu'est notre département, **les étudiants s'en sortent s'ils vont vers les autres, se font aider, aident d'autres étudiants**. Certaines de nos UV facilitent ce **tissage des liens** avec les autres, cet apprentissage de la capacité à prendre appui sur les autres. à être un appui pour d'autres.

Plus qu'une fac ou un département, nous sommes décrits comme **une base**, un **lieu de vie et de socialisation** où des **liens** peuvent se tisser avec d'autres. La découverte des autres étudiants, dans toute leur diversité, est un élément majeur de « l'ambiance », l'atmosphère qui fait que « P8 est P8 ». Il apparaît clairement que dans le « bordel », le « monde paradoxal » qu'est notre département, **les étudiants s'en sortent s'ils vont vers les autres, se font aider, aident d'autres étudiants**. Certaines de nos UV facilitent ce **tissage des liens** avec les autres, cet apprentissage de la capacité à prendre appui sur les autres, à être un appui pour d'autres. Il s'agit en particulier de **l'UE d'accueil**, très appréciée, car elle permet l'entrée dans la fac et la constitution d'un réseau aidant à « survivre ».

Je citerais aussi une UV décisive pour beaucoup, celle de Rémi HESS sur le tango. Cette UV qui a priori « n'a rien à voir avec les SE », a permis en fait à de nombreux étudiants de renouer avec les études, parce que des contacts s'y nouaient et parce que le rapport au savoir y était restauré. Les étudiants y liaient des contacts, des relations, qui de fil en aiguille les ont amenés à lire, se découvrir des centres d'intérêt insoupçonnés pour l'éducation, oser mettre le pied à l'université....

L'UV de Bernard CHARLOT sur la banlieue a le même effet : la banlieue c'est justement ce à quoi l'étudiant s'identifie. Et voilà qu'il la rencontre à l'université, transformée en un savoir accessible, dans lequel l'étudiant se reconnaît, présentée de façon claire à un public de pairs : des étudiants d'une fac de banlieue.

Ces UV sont sources d'identité collective et de reconnaissance. Les enseignants qui les assurent sont des « passeurs ».

**L'interaction avec les autres étudiants est un des piliers de notre système, l'interaction avec les enseignants en est le deuxième pilier. Ces deux piliers sont souvent cités dans cet ordre.**

Les enseignants sont décrits comme très divers, eux aussi : différence dans les approches, dans les relations, dans les méthodes pédagogiques, dans les modes de validation. Cette variété répond à la variété des étudiants. Il semble que notre réussite, aux dires des interviewés, tienne à nos différences. Dans nombre d'entretiens, l'étudiant (e) décrit des **UV déclics**, ou des **UV pivots qui sont situées sur des pôles opposés**.

### **Les UV déclic :**

Des UV sont souvent citées pour illustrer le processus décrit ci-dessus (création de liens avec d'autres, création d'un pont ouvrant l'accès aux savoirs). Ce sont les UV de René BARBIER, Guy BERGER, B. CHARLOT, R. HESS. Ces UV ouvrent en même temps l'étudiant et la porte de l'université (« la porte des savoirs »). D'autres UV viennent ensuite compléter et développer le champ ouvert : celle de Lucette COLIN, celle de Florence DESPRAIRIES, celles des institutionnalistes... pour ne citer que les plus souvent mentionnées.

Ceci confirme à mes yeux l'intérêt des travaux de SIMONDON, sur la **transduction**, travaux que René LOURAU m'a fait connaître. La logique informative nous place dans une inévitable dégradation du message. Au contraire, la logique transductive prônée par SIMONDON permet à une structure de se créer par contact, de proche en proche, entre structures (exemple de la neige). C'est aussi la logique du germe. Dans les entretiens que nous venons d'analyser, on trouve maintes fois la description d'une transduction : « je suis allé à telle UV, j'ai découvert cela, qui m'a conduit vers telle UV où j'ai élaboré tel aspect qui m'a renvoyé vers telle autre UV

ceci comme à mes yeux l'intérêt des travaux de SIMONDON, sur la **transduction**, travaux que René LOURAU m'a fait connaître. La logique informative nous place dans une inévitable dégradation du message. Au contraire, la logique transductive prônée par SIMONDON permet à une structure de se créer par contact, de proche en proche, entre structures (exemple de la neige). C'est aussi la logique du germe. Dans les entretiens que nous venons d'analyser, on trouve maintes fois la description d'une transduction : « je suis allé à telle UV, j'ai découvert cela, qui m'a conduit vers telle UV où j'ai élaboré tel aspect qui m'a renvoyé vers telle autre UV etc. etc. ».

## **Les UV déclics sont situées à des extrêmes, sur des pôles opposés :**

Notre pluralité est décrite par les étudiants comme un atout pour eux. En effet, l'étudiant finit dans la majorité des cas par se fabriquer une **palette à sa mesure** comportant les enseignements qui correspondent à ses besoins. Pour être plus précis sur cette notion **d'UV déclics situées à des extrêmes**, je citerai par exemple l'UV de B. CHARLOT, très apprécié pour la **sécurité** qu'il permet de conquérir et à l'autre extrême celle de Rémi HESS très apprécié pour **l'audace et l'autorisation** qu'il permet aux étudiants de se donner. Beaucoup d'interviewés décrivent comment le **cumul** de ces deux « extrêmes » Charlot et Hess, leur a ouvert la « porte des savoirs », comment ces deux UV ou d'autres, opposées deux à deux, ont formé un arc, un champ de force générateur d'énergie. Alors que nous nous opposons, eux nous réunissent, et affirment avoir besoin de nos différences pour se chercher et se trouver. Ils nous expliquent en fait un phénomène bien connu. L'équilibre stable est inerte et non producteur d'énergie. L'équilibre métastable, créé par des contraires, est un producteur potentiel d'énergie.

Des **stratégies d'équilibre** sont mises en place et décrites comme telles. L'étudiant se fabrique un parcours fait d'UV « difficiles » pour lui et d'UV « faciles » à ses yeux, des UV qui le poussent à lire, d'autres à écrire, des UV plus ou moins « exigeantes », des UV qui impliquent et des UV magistrales, des UV fondées sur le collectif, d'autres sur l'individuel. Beaucoup d'UV sont essayées, puis abandonnées, les « UV bidons » sont ainsi éliminées. Les interviewés expliquent que, si les UV étaient toutes sur le même modèle, ils échoueraient à la fois dans leur quête d'eux mêmes et dans leur réussite universitaire.

Les interviewés décrivent leur relation avec les enseignants comme « **une interaction qui fait grandir** ». Ils expliquent comment ils sont « tirés vers le haut » par des enseignants, certes différents, mais semblables par leur « accessibilité ». Contrairement à l'image impressionnante que se font a priori les étudiants des « profs de fac », les enseignants de SE sont au contraire, souvent, des enseignants disponibles, qui tutoient, dialoguent, traitent l'étudiant d'égal à égal, écoutent, sollicitent, stimulent, rassurent. **Les enseignants étant accessibles, le savoir qu'ils transmettent le devient aussi.**

## **Pédagogiquement : les SE à Paris VIII, c'est la « révolution pédagogique », c'est « l'envers de l'université », « j'ai fui ceux qui enlèvent l'énergie vitale »**

Beaucoup d'interviewés ont essayé d'autres facs, et d'autres départements aussi, même à P8. Il semble que dans P8 nous soyons le département le plus proche de la prophétie Vincenzo, alors qu'à peine de nous certains (par

## **Pédagogiquement : les SE à Paris VIII, c'est la « révolution pédagogique », c'est « l'envers de l'université », « j'ai fui ceux qui enlèvent l'énergie vitale »**

---

Beaucoup d'interviewés ont essayé d'autres facs, et d'autres départements aussi, même à P8. Il semble que dans P8 nous soyons le département le plus proche de la prophétie Vincennoise, alors qu'autour de nous certains (par exemple INFOCOM, DROIT, ECLA) ont pris une option décrite comme « scolaire » par les interviewés : les matières sont imposées, les méthodes pédagogiques sont classiques, non « vivantes » et passives, les exigences sont élevées en termes de restitution fidèle de ce que les enseignants ont tenté d'enseigner, les modes de validation sont « formalistes » et « strictement individualisés ». La sélection est au cœur du système, l'ensemble de l'offre est « rigide », il appartient aux étudiants de s'y adapter : « là - bas, on ne dit pas JE, on ne pense pas, on fait du par cœur ». Au contraire, les SE sont décrites comme le lieu d'une « légèreté positive ». Le département est défini comme un espace « intense, mais avec un poids en moins », l'espace d'une autre pédagogie, active, sollicitant l'individu, respectant sa liberté, l'impliquant fortement dans sa formation. « Ici c'est la vivacité, la liberté », « on n'est plus à l'école, enfin ! », « ici j'ai quelque chose à me prouver à moi-même (et non aux profs), sans qu'on me l'impose », « ici c'est la facilitation, mais pas la facilité », « ce département, il n'est pas spécialement facile, il est juste. Bon ne veut pas dire strict, ». Les autodidactes, et avec eux nombre de professionnels, se sentent reconnus dans un milieu qui exige la prise en charge par soi-même, sollicite « l'expression de soi », favorise « l'acquisition d'une logique de recherche ». On voit clairement dans ces entretiens que de nombreuses vocations vers les métiers de l'éducation apparaissent chez des personnes qui ont eu des problèmes avec l'école. Cela rejoint la théorie du métier choisi sur le point aveugle (Harold SEARLES).

### **Personnellement :**

#### **Paris VIII, les SE, c'est la diversité : « à tâtons, dans la diversité, je reprends confiance »**

---

Les interviewés se décrivent comme étant ou ayant été dans un état de grande indécision, de profonde indétermination : « je suis volatile ». Ils flottent, ou ils ont flotté. Ils étaient ou ils sont toujours « perdus ». Ils se décrivent comme inachevés, insatisfaits à l'origine de leurs études en SE. Plusieurs parlent d'une « relance », voire d'une « naissance », et disent qu'ils « recommencent à croire en eux ». Ils parlent du fait qu'à nouveau « ils respirent », P8 et les SE étant une « récréation » et une « recréation » : « je m'accepte, je suis moins bête », « je m'ouvre », « je prends un élan », « j'acquiers un diplôme d'ouverture », « je suis entrée en questionnement », « je réponds à une provocation intellectuelle », « je suis entré dans le temple des savoirs », « je vois tout ce que je ne voyais pas avant »....

#### **4.2 Les points faibles de notre offre de formation : dégradation ou inadaptation de notre offre**

Cependant, certains interviewés sont inquiets, désorientés.

Quelques-uns sont complètement perdus.

des savoirs », « je vois tout ce que je ne voyais pas avant »...

## **4.2 Les points faibles de notre offre de formation : dégradation ou inadaptation de notre offre**

Cependant, certains interviewés sont inquiets, désorientés.

Quelques-uns sont complètement perdus.

**Pour les uns**, notre modèle vit trop sur ses acquis et est en train de s'effriter, de se dévoyer. **Notre modèle est dégradé, fragilisé, et il a besoin de se corriger**. Nous avons essayé de bien comprendre leurs demandes. Elles sont exposées en pages 5 et 6.

**Pour quelques autres, notre modèle est inadapté**, il ne leur permet pas de résoudre leur crise, la dépasser et réussir leur projet. Ces quelques étudiants se décrivent comme « **complètement perdus** ».

Ils sont peu nombreux dans notre échantillon. Ce sont des étudiants qui n'ont pas trouvé le code, ou l'ont perdu. Ils se noient dans la diversité de nos approches. Ils ne comprennent pas que nos méthodes diffèrent les unes des autres. Chacun des points positifs relevés par la majorité des interviewés est pour eux source de dysfonctionnement. Ils sont soit très récents, soit très anciens. Les très récents n'ont pas encore trouvé la clef. Les très anciens, à force de « déconstruction », se sentent de moins en moins capables de se reconstruire. Ce sont **les « déçus de Paris VIII »**.

Pour reprendre l'image, souvent utilisée dans un sens positif du « bain », les très récents expliquent qu'on les y a poussés mais qu'ils ne savent pas nager, ils coulent. Quant aux très anciens, ils se dissolvent.

Leur critique ne pousse pas à corriger les défauts qui fragilisent le département. Elles le remettent radicalement en cause, et ne permettent d'entrevoir aucune issue. Dans l'entretien, ils reproduisent la situation vécue à la fac : **l'impassé**.

### **Nos fragilités et les corrections à apporter**

La positivité contenue dans la majorité des entretiens est parfois nuancée, plus ou moins fortement, par des critiques.

Ces critiques pointent les éléments de notre fonctionnement ou de notre organisation que les interviewés jugent **non conformes à notre « prophétie Vincennoise », à notre modèle**. Ce sont des éléments qui viennent **contredire notre offre ou notre « structure de sollicitation »** comme dirait Florence DESPRAIRIES.

### **Un premier lot de critiques porte sur la base matérielle de notre département.**

**Nos locaux** sont souvent cités comme pénibles à vivre parce qu'ils sont sales, étroits, surpeuplés, peu entretenus. Nos murs ne sont jamais repeints. La nourriture servie dans notre restaurant est gratifiée de commentaires plus que caustiques. Beaucoup d'entretiens contiennent des revendications furieuses concernant les toilettes et l'impossibilité de s'en servir.

**Le manque de matériel pédagogique** est cité comme le symptôme d'un **manque général de moyens** (« Les profs n'ont même pas de quoi essuyer le tableau, on doit leur prêter un kleenex »).

Les étudiants regrettent le manque d'espaces où ils pourraient se rencontrer, se parler, s'associer.

Par contre, notre bibliothèque est très souvent citée comme une réussite.

La nourriture servie dans notre restaurant est gratifiée de commentaires plus que caustiques. Beaucoup d'entretiens contiennent des revendications furieuses concernant les toilettes et l'impossibilité de s'en servir.

**Le manque de matériel pédagogique** est cité comme le symptôme d'un **manque général de moyens** (« Les profs n'ont même pas de quoi essuyer le tableau, on doit leur prêter un kleenex »).

Les étudiants regrettent le manque d'espaces où ils pourraient se rencontrer, se parler, s'associer.

Par contre, notre bibliothèque est très souvent citée comme une réussite. Elle est l'image du « nouveau Paris VIII accueillant et propre », avec ses petites lampes qui invitent à la lecture, au travail intellectuel et à la concentration. Cependant, à la bibliothèque, on ne peut pas parler sans déranger les autres.

*Ces critiques font écho à l'image sociale de « fac poubelle ». Comme si notre base matérielle matérialisait, justement, ce que la fac porte comme image sociale négative. Mais en même temps, beaucoup d'interviewés relativisent ces critiques. Comme s'il ne fallait pas non plus que la fac, en devenant trop « clean », perde au passage ses qualités d'ouverture aux « exclus ». Comme si la fac, si elle devenait trop belle, risquait d'être trop belle pour ceux qui peuvent y entrer aujourd'hui.*

### **Un deuxième lot de critiques porte sur les comportements de certains étudiants et non étudiants.**

La vie en communauté est décrite comme difficile dans ce milieu ouvert, **trop ouvert**, menacé par des délinquants venus de l'extérieur (« où sont passés les vigiles ? »), mais aussi par le manque de savoir vivre de certains étudiants : nuisance que créent les fumeurs pour les non fumeurs, saleté, voire vols, cours dérangés par des allées et venues incessantes, brouhaha etc.

Certains étudiants souffrent de leur solitude, n'arrivent pas à entrer en contact avec les autres. Ils se plaignent du manque de solidarité, de l'individualisme, ils ne supportent pas « les autres ». Le comportement le moins supporté, c'est **la tricherie**. La solidarité mal supportée, c'est celle qui exige de noter les noms d'étudiants systématiquement absents sur la feuille de présence des enseignants qui font de la présence un critère formel de validation. P8 n'échappe évidemment pas à l'effet « Al Capone », chaque règle secrète immédiatement les moyens de sa transgression et un commerce, un marché. Un certain nombre d'étudiants mettent à mal le modèle, en ne jouant pas le jeu de P8, en ne respectant pas le code des SE. Ils « **truendent** », ils « **glandent** », ils organisent un « **trafic des validations** » des UV (ainsi la validation chez B. CHARLOT serait vendue 500F pour les deux fiches de lecture !). Une liste des UV faciles à faire valider circule. Certaines UV validées sur un travail collectif (par exemple un exposé) sont mal supportées parce qu'elles donnent l'occasion aux « glandeurs » de « squatter » le travail des autres (« un groupe de cinq, il n'y en a que deux qui se tapent l'exposé »). La note unique est vécue comme une injustice.

*Pour beaucoup d'interviewés, ces **coups de canif dans le contrat** sont cependant un phénomène secondaire. Les coupables sont considérés comme les principales victimes du truandage, car avoir un diplôme n'est pas considéré comme une fin en soi. Pour la majorité, c'est le savoir qu'il faut acquérir, pas le diplôme. Il n'empêche que ces manquements à l'éthique sont une source de souffrance, une mise à l'épreuve pour certains qui doutent de l'utilité de leurs efforts quand ils voient les tricheurs réussir aussi bien que*

une injustice.

*Pour beaucoup d'interviewés, ces **coups de canif dans le contrat** sont cependant un phénomène secondaire. Les coupables sont considérés comme les principales victimes du truandage, car avoir un diplôme n'est pas considéré comme une fin en soi. Pour la majorité, c'est le savoir qu'il faut acquérir, pas le diplôme. Il n'empêche que ces manquements à l'éthique sont une source de souffrance, une mise à l'épreuve pour certains qui doutent de l'utilité de leurs efforts quand ils voient les tricheurs réussir aussi bien que les autres.*

### **Un troisième lot de critiques, et non des moindres, s'adresse aux enseignants.**

Pour certains interviewés, nous sommes actuellement « **en perte du projet** », **perte de notre « utopie »** et de **notre « pragmatisme »** : « y a des profs qui ronronnent, des pantouflards qui nous disent : on ne changera pas la société ! », « certains cours sont inaccessibles », « la multi référentialité est un puzzle mal ficelé, très peu d'enseignants la maîtrisent », « les profs, c'est un panier de crabes », « certains profs sont racistes », « certains profs sont de très mauvais pédagogues », « certains profs ne préparent même pas leur cours », « certains profs veulent réinstaller la fac traditionnelle », « certains profs sont snobs (allusion à l'affaire Sokal) »...

Les **conflits ouverts entre enseignants** ne sont pas supportés, surtout quand les étudiants servent de munitions.

**L'absence de lieu d'expression collective des étudiants est déplorée** : « il nous manque un lieu d'écoute ».

Notre retard dans le domaine de l'informatique et des **nouvelles technologies de l'information** est parfois pointé comme le signe du vieillissement de notre projet, de notre déphasage avec la société et la modernité.

Rares sont les enseignants qui se servent d'internet, se mettent en réseau avec leurs étudiants.

Beaucoup d'étudiants travailleurs souffrent du fait que leurs **horaires** leur rendent certaines UV inaccessibles parce que nous ne faisons **aucune rotation**. En particulier, les étudiants qui concentrent leurs UV sur une plage de temps fixe et restreinte (le soir ou un jour précis de la semaine, par exemple le mercredi), sont persuadés que les cours intéressants sont justement les cours qui ont lieu dans les autres plages de temps (la journée serait mieux que le soir, les lundis et mardis seraient mieux que le mercredi etc.).

Les **UE intensives** sont par contre très appréciées, justement parce qu'elles sont plus facilement négociables avec les employeurs.

**Les équivalences que nous donnons sont parfois jugées inéquitables.** À parcours équivalents, selon quelques interviewés, nous aurions attribué des équivalences différentes (« 10 UV pour l'un, 13 UV pour l'autre »).

### **Un quatrième lot de critiques porte sur l'administration, une administration réputée difficile à faire fonctionner**

qu'elles sont plus facilement négociées avec les employeurs.

**Les équivalences que nous donnons sont parfois jugées inéquitables.** À parcours équivalents, selon quelques interviewés, nous aurions attribué des équivalences différentes (« 10 UV pour l'un, 13 UV pour l'autre »).

### **Un quatrième lot de critiques porte sur l'administration, une administration vécue comme lointaine, fermée, froide.**

Notre **procédure d'inscription** est décrite par beaucoup comme un martyre, ou un marathon. Certains étudiants se perdent dans les méandres de notre système, et mettent beaucoup de temps à jongler avec les blocs, les secteurs et les axes. Certains étudiants ont failli décrocher et renoncer devant la difficulté qu'ils ont rencontrée pour s'inscrire et construire leur cursus. Heureusement la brochure explicative existe et permet à beaucoup de surmonter l'épreuve.

Ces difficultés se soldent cependant par une énorme perte de temps. Or ce temps est précieux, surtout pour les étudiants travailleurs qui en ont très peu.

**Les horaires d'ouverture** de notre secrétariat sont majoritairement critiqués, car inadaptés aux étudiants travailleurs, encore une fois. Beaucoup d'interviewés estiment que le fonctionnement du secrétariat va à l'encontre de la philosophie du département. L'accueil est glaçant, la disponibilité faible. L'information circule mal, elle est jugée insuffisante.

Par contre, YOUSSEOUF est systématiquement cité comme un **sauveur**.

**Mais pour ce quatrième lot de critiques comme pour le premier, nombre d'interviewés relativisent le problème. Le cœur de la fac, ce sont les étudiants et les enseignants. Leurs dysfonctionnements (2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> lots) sont plus pénalisants ou plus inquiétants que les problèmes de locaux et d'administration.**

---

Les interviewés ont souvent manifesté une forte attente de voir cette recherche déboucher sur des actions correctrices.

---

J'espère avoir fidèlement repris, dans ce trop bref exposé, l'essentiel de leur expression. J'espère aussi que nous saurons utiliser ensemble ce long et patient travail réalisé avec cœur par les étudiants de mon UV.

---

Le contenu de la recherche a été validé à l'unanimité Mardi 14 mars par les 78 étudiants présents de l'UV « **DISPOSITIFS SOCIANALYTIQUES ET ENJEUX DE POUVOIR** » après un examen par groupes de 6 durant 2h 30'.

---

Chacun de ces 78 étudiants s'est « retrouvé » dans cette analyse.

Le contenu de la recherche a été validé à l'unanimité Mardi 14 mars par les 78 étudiants présents de l'UV « **DISPOSITIFS SOCIANALYTIQUES ET ENJEUX DE POUVOIR** » après un examen par groupes de 6 durant 2h 30'.

---

Chacun de ces 78 étudiants s'est « retrouvé » dans cette analyse.

---

### 3. Annexes

*Les deux questions de lancement construites par les étudiants intervieweurs*

*L'échantillon prévu, l'échantillon réalisé, la population mère*

#### Les questions de lancement :

##### **GROUPE I – Le 2 décembre 1999**

La recherche que j'effectue se fait par entretiens non directifs enregistrés qui resteront anonymes.

Ces entretiens seront synthétisés et donneront lieu à une analyse globale afin de garantir la non identification des interviewés. Cette analyse te sera restituée.

Je suis étudiant en second cycle des sciences de l'éducation et je fais une UE d'analyse institutionnelle avec Patrice Ville. Dans le cadre de cette UE, une commission d'enseignants nous a sollicités pour effectuer une recherche dont les résultats peuvent influencer l'avenir du département. Il s'agit de comprendre qui sont les étudiants, leur cursus, d'où ils viennent, où ils vont, leurs attentes, leurs besoins. Ta participation peut nous permettre de faire entendre la parole des étudiants au sein de cette commission.

**TOI, PARLE MOI DE TON PARCOURS, DE TES ENVIES, DE TES UTOPIES, QUE SE PASSE T-IL AUJOURD'HUI POUR TOI ?**

une commission d'enseignants nous a sollicités pour effectuer une recherche dont les résultats peuvent influencer l'avenir du département. Il s'agit de comprendre qui sont les étudiants, leur cursus, d'où ils viennent, où ils vont, leurs attentes, leurs besoins. Ta participation peut nous permettre de faire entendre la parole des étudiants au sein de cette commission.

## TOI, PARLE MOI DE TON PARCOURS, DE TES ENVIES, DE TES UTOPIES, QUE SE PASSE T-IL AUJOURD'HUI POUR TOI ?

### GROUPE II

Cette enquête s'effectue par entretiens enregistrés qui resteront anonymes. L'analyse finale te sera restituée.

Une commission d'enseignants animée par Florence Giust Desprairies se donne pour mission de dresser un état des lieux du département des Sciences de l'Education. Elle veut dégager des objectifs pour les 4 années à venir. La commission souhaite entendre notre parole.

Nous réalisons ce travail dans le cadre d'une UE de Patrice Ville sur les techniques d'entretien et d'analyse de contenu.

Il s'agit de comprendre, qui sont les étudiants, leurs parcours, les difficultés comme les satisfactions rencontrées ; comment ils s'organisent :

- dans leurs relations avec les autres étudiants, les enseignants, l'administration
- dans le choix de leurs horaires, de leurs UE etc.

Voilà la raison pour laquelle je te pose cette question :

## POURQUOI ES-TU ETUDIANT EN SCIENCES DE L'EDUCATION, QUEL EST TON PARCOURS, TON PROJET, COMMENT VIS-TU PARIS 8 ?

### Second cycle en sciences de l'éducation

STRUCTURE DE LA POPULATION (CHIFFRES ABSOLUS) 1384 étudiants

	HOMMES		FEMMES	
moins 25 ans	NAT France	ETRANG	NAT FRANC	ETRANG
Bac / non job	38	5	138	7
Bac / job	19		75	1
Non bac/non J	3	1		7
Non bac/ J	1	1	3	

	HOMMES		FEMMES	
25/29 ans	NAT France	ETRANG	NAT FRANC	ETRANG
Bac / non job	16	6	55	14
Bac / job	51	2	89	5
Non bac/non J	2	19	5	21
Non bac/ J	17	3	9	5

	HOMMES		FEMMES	
plus 30	NAT France	ETRANG	NAT FRANC	ETRANG
Bac / non job	9	17	26	5
Bac / job	73	6	153	4

Bac / job	51	2	89	5
Non bac/non	2	19	5	21
Non bac/ J	17	3	9	5

	HOMMES		FEMMES	
plus 30	NAT France	ETRANG	NAT FRANC	ETRANG
Bac / non job	9	17	26	5
Bac / job	73	6	152	4
Non bac/non	9	87	14	76
Non bac/ J	53	94	101	40
total				1384

## ECHANTILLON

Echantillon prévu

62 entretiens

	HOMMES		FEMMES	
moins 25 ans	NAT France	ETRANG	NAT FRANC	ETRANG
Bac / non job	2		7	
Bac / job			4	
Non bac/non				
Non bac/ J				

	HOMMES		FEMMES	
25/29 ans	NAT France	ETRANG	NAT FRANC	ETRANG
Bac / non job			3	
Bac / job	3		4	
Non bac/non		1		1
Non bac/ J				

	HOMMES		FEMMES	
plus 30	NAT France	ETRANG	NAT FRANC	ETRANG
Bac / non job				
Bac / job	4		8	
Non bac/non		4		4
Non bac/ J	3	5	7	2
	62	12	10	33
				7

Echantillon 2e cycle Entretiens réalisés

	HOMMES		FEMMES	
moins 25 ans	NAT France	ETRANG	NAT FRANC	ETRANG
Bac / non job	2		3	
Bac / job			7	1
Non bac/non				
Non bac/ J				

	HOMMES		FEMMES	
moins 25 ans	NAT France	ETRANG	NAT FRANC	ETRANG
Bac / non job		2		3
Bac / job				7
Non bac/non J				
Non bac/ J				

	HOMMES		FEMMES	
25/29 ans	NAT France	ETRANG	NAT FRANC	ETRANG
Bac / non job				3
Bac / job		4		5
Non bac/non J				1
Non bac/ J				

	HOMMES		FEMMES	
plus 30	NAT France	ETRANG	NAT FRANC	ETRANG
Bac / non job		1	1	1
Bac / job		8	1	5
Non bac/non J		1	1	
Non bac/ J		3		3
	56	19	3	28
				6

Etudiants en DEA et thèse: 6

---

Date du document : mars 2000 Patrice Ville